



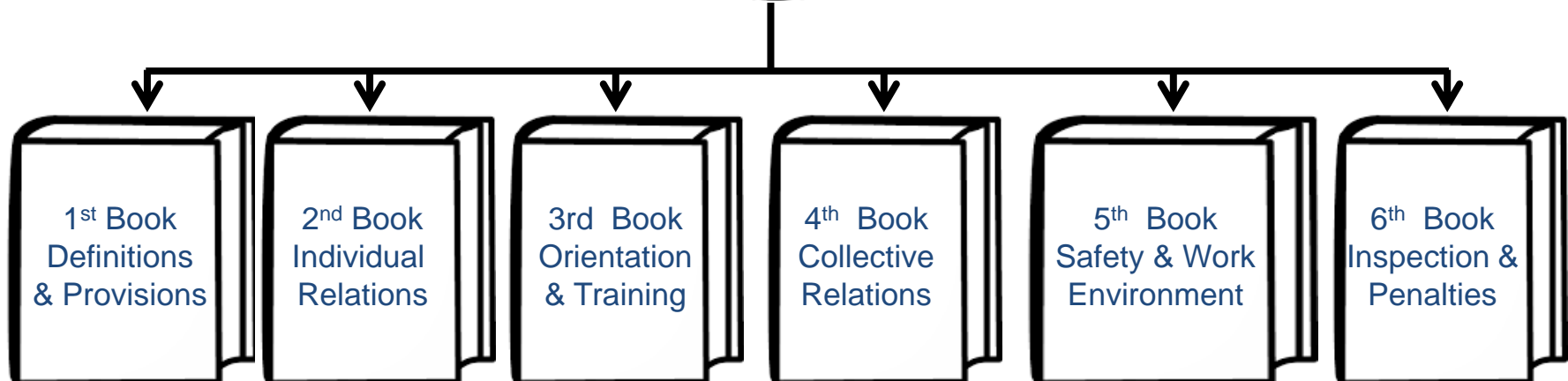
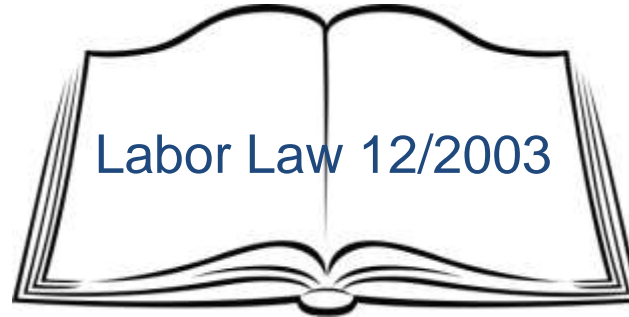
Egyptian Labor Law No. 12 of the Year 2003



Prepared by Dr. Magued Naguib



Contents of the Labor Law 12/2003

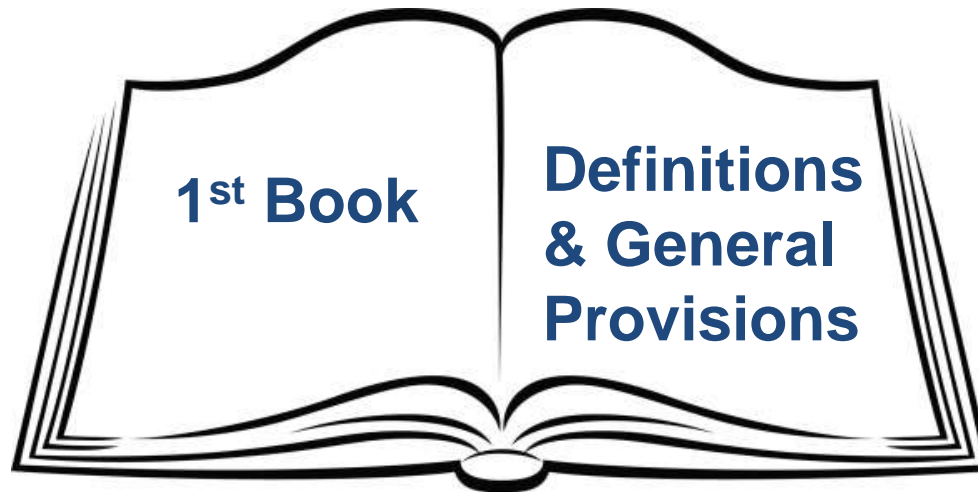




THE AMERICAN
UNIVERSITY IN CAIRO

SCHOOL OF
BUSINESS

EXECUTIVE EDUCATION





1st Book: Definitions

- **Worker**: Any natural person working in return for a wage with and under the management or supervision of the employer.
العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
- **Employer**: Any natural or juridical private person employing one or more workers in return for wage.
صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
- **Wage**: All that the worker obtains in return for his work, whether fixed or variable, in cash or in kind.
الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقدًا أو عينياً.



1st Book: Definitions

- Wage is identified as the following:
 - Commission
 - Increments
 - Benefits
 - Allowances
 - Employee's profit share.
 - Bonuses
 - Tips





1st Book: Definition

- **Provisional Work**: it is the work that by its nature forms part of the activity exercised by the employer, and the nature of its accomplishment necessitates a specified period, or it involves a particular work and ends with its completion.
العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.
- **Seasonal Work**: it is the work that is fulfilled in traditionally recognized seasons.
العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها (الحصاد، الصيف)





1st Book: Definition

- **Casual Work**: it is the work that by its nature doesn't form part of the activity exercised by the employer, and its accomplishment doesn't take more than 6 months.

▪ **العمل العرضي**: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.





1st Book: Definition

- **Night**: it is the period between sunset and sunrise.
- **Year**: 365 days
- **Month**: 30 days





1st Book: General Provisions أحكام عامة

- Each condition or agreement that is contrary to the provisions of the law is considered to be void even though it was previously applicable before the issuance of this law.
- يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.





أحكام عامة 1st Book: General Provisions

- Work should be continued by any advantages or better terms which was previously prescribed or described on the individual or the collective employment contracts, or on the memorandum and article of association, or on any other statute, or based upon customs.

■ ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.



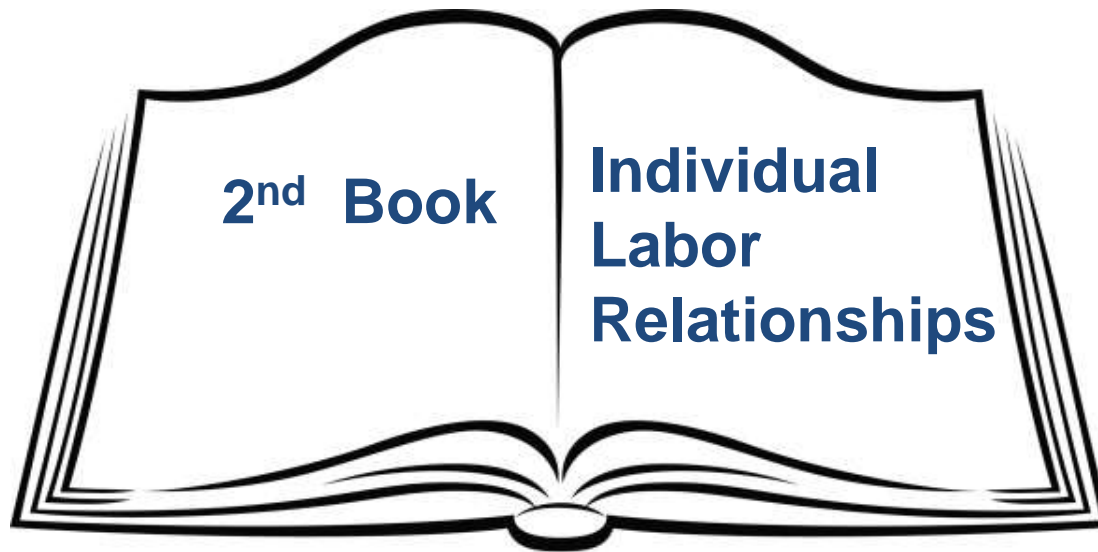


أحكام عامة 1st Book: General Provisions

- All compromises that include any detractions or waiver of rights of the employees are to be void, which arise from an employment contract throughout its duration or within 3 months from its termination, as long as they were against the provisions of this law.

- وتقع باطله كل مصالحه تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.





A

Worker's
Recruitment,
(Employment)

B

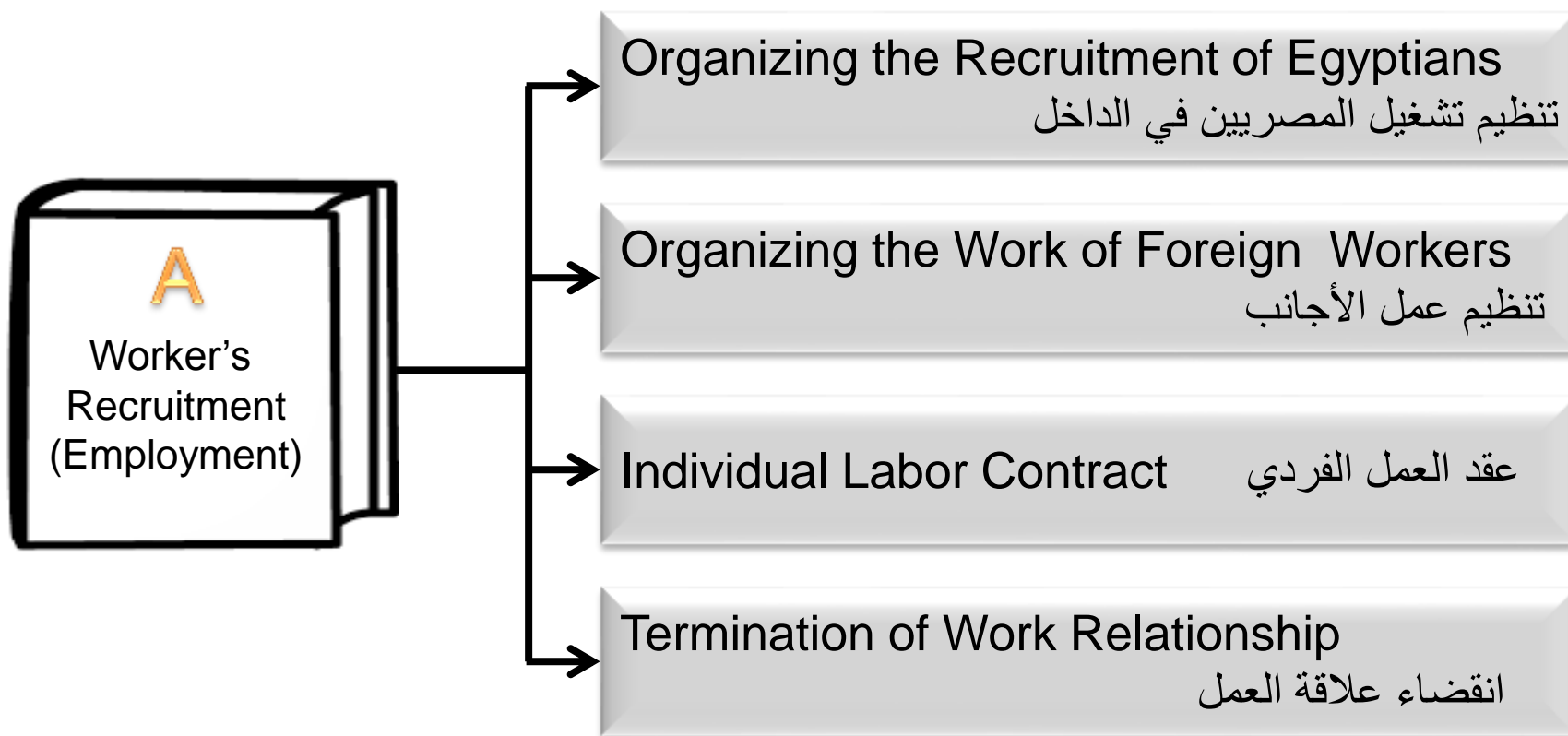
Employer's
Obligations &
Responsibilities

C

Workers'
Duties and
Responsibilities

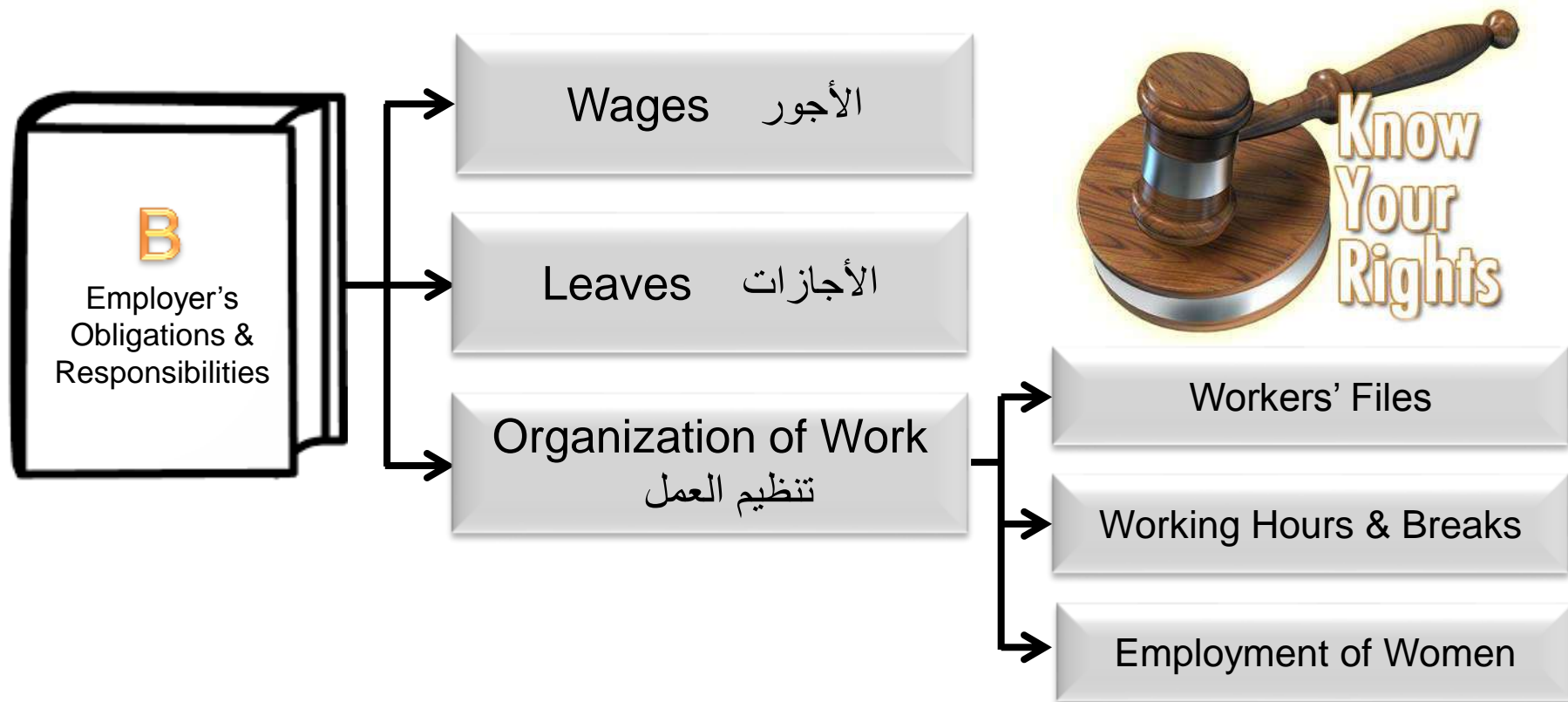


2nd Book: Individual Labor Relationships



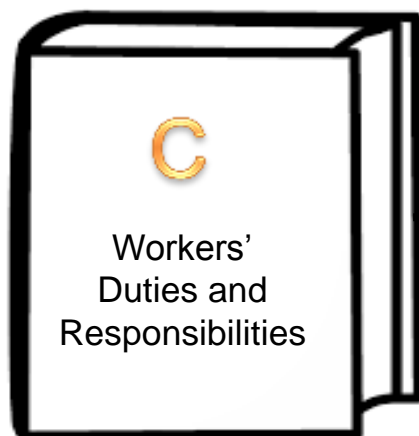


2nd Book: Individual Labor Relationships





2nd Book: Individual Labor Relationships



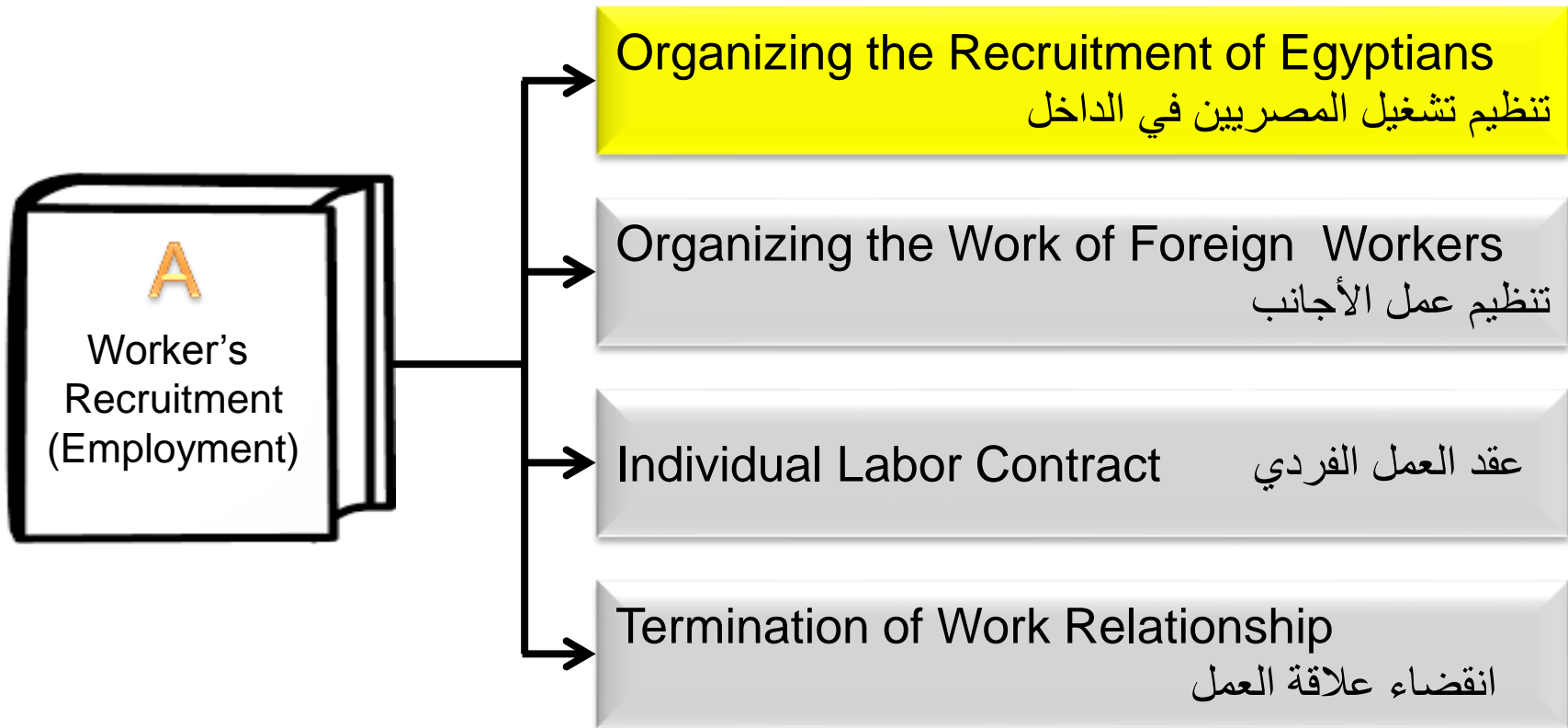
Worker's Duties واجبات العمال

Investigations with Workers and their Impeachment التحقيق مع العمال ومساءلتهم





2nd Book: Individual Labor Relationships





Organizing the Recruitment of Egyptians

Disabled Workers: العجزة المؤهلين

- The law obliges private sector employers, whose number of employees equals to/or exceeds **fifty employees**, to **employ 5%** of the total number of employees from the disabled as recommended by the Manpower Offices.
- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (39) لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين علي أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا أو أكثر استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوي العاملة من واقع سجل قيد المعوقين وذلك بنسبة 5% من مجموع عدد العاملين .





Organizing the Recruitment of Egyptians

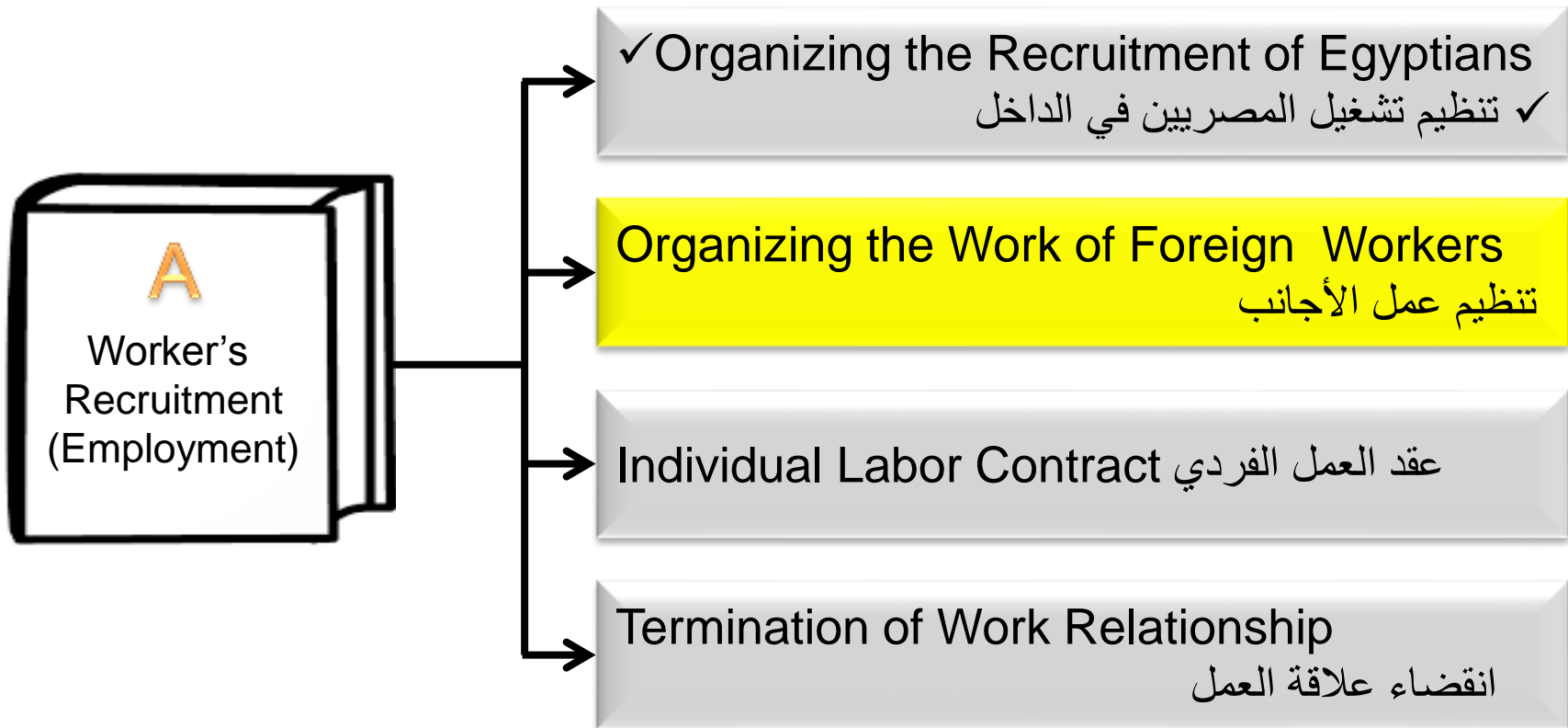
Outsourcing:

- The employer may announce about the vacant positions in the different means of information, and assign to one of the consultancy offices studying the applications submitted to him, and express its view, recommend or assists in selecting the best candidates for these positions

■ لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف



2nd Book: Individual Labor Relationships





Organizing the Work of Foreign Workers

Foreigners are allowed to work inside the country only if:

- They obtain work permits from the Manpower ministry
- They obtain residency that allows him/her to work in Egypt
- Foreign labor include all kinds of works together with domestic services





تنظيم عمل الأجانب

الشروط العامة للترخيص بالعمل للأجنبي

✓ لا يجوز أن يزيد عدد العاملين الأجانب عن 10% من مجموع العاملين.

✓ تناسب المؤهلات والخبرات مع الوظيفة

✓ عدم مزاحمة الأيدي العاملة المصرية

✓ الاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة

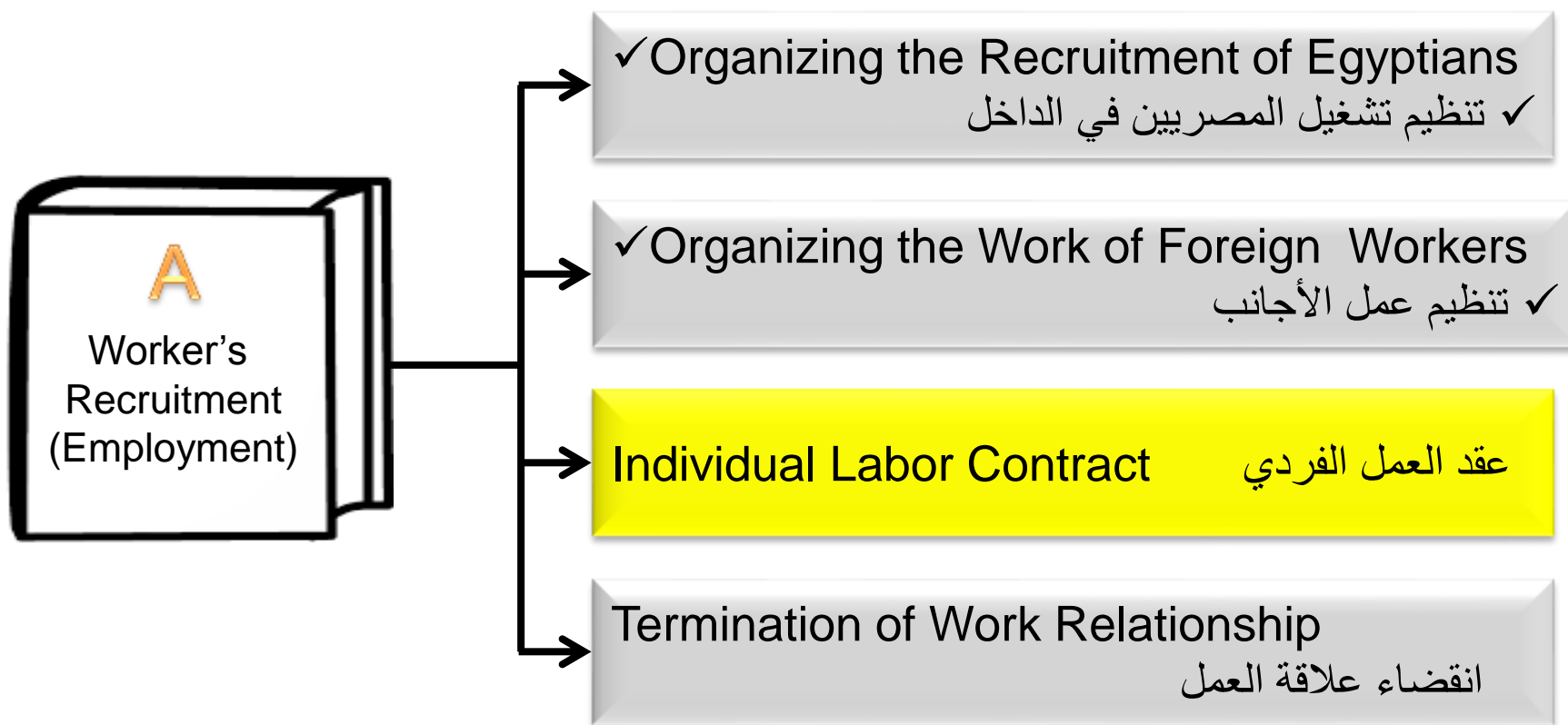
✓ الالتزام بتعيين مساعدين مصريين

✓ المعاملة بالمثل





2nd Book: Individual Labor Relationships





THE AMERICAN
UNIVERSITY IN CAIRO

SCHOOL OF
BUSINESS

EXECUTIVE EDUCATION





Individual Employment Contract

Article (31)

- The provisions of the present part shall apply to the contract of which the **employee** undertakes to work with and under the management or supervision of an **employer** in return for a wage
- تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء اجر.

العناصر الأساسية لعقد العمل

أطراف عقد العمل



The Labor Contract Form

Article (32)

- The employer is committed to issue the work contract:
 - In Arabic + three copies:
 - ✓ The employer keeps a copy
 - ✓ The second is kept by the employee and
 - ✓ The third copy is kept at the social insurance office.
- يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ. يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص.
- وان لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحدة اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات.



Content of The Labor Contract

Required data that should appear in the Employment Contract (32)	Important data to be included in the Employment Contract
1. Name of the employer (himself or representative)	1. Duration of the contract . Renewal and termination regulations
2. Name of the employee + his / her profession, address, insurance number, ID.	2. The possibility of transferring the employee anywhere inside A.R.E
3. Position occupied by the employee and the nature of work	3. Probation period (33)
4. Compensation (salary, bonuses , benefits....).	4. Training agreements



Probation Contract (article 33)

- The period of probation shall be determined in the labor contract. The probation labor contract should not exceed **three months**. Neither shall an employee be appointed under probation more than once for the same employer
- A probation contract is a conditional labor contract, in case the employee proves unsuitable for the job or he didn't cope with the job during the allotted period; thus, allowing any of the parties to terminate the contract without paying compensation to the other party.



Individual Employment Contract - Types

محدد المدة Definite Period	غير محدد المدة Indefinite Period
It is the contract where both parties agree to terminate in the future (timing or project)	It is the contract where both parties didn't agree to terminate. Or a fixed term contract where both parties continue to execute.
هو العقد الذي اتفق طرفاه علي تحديد نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، لا يتوقف تحقيقها علي ارادة أحد الطرفين.	هو العقد الذي لم يتفق طرفاه علي تحديد نهاية له. أو العقد محدد المدة الذي انقضت مدته واستمر طرفاه في تنفيذه.



Individual Employment Contract – Employer's Rights for Termination

محدد المدة Definite Period	غير محدد المدة Indefinite Period
The definite time (fixed contract) contract is terminated by completion of its duration or according to article (69)	The employer may not terminate this contract unless due to reasons as stated in the provisions of the article number 69, or in case of the worker's inefficiency.
ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته أو بانتهاء العمل المحرر لأجله . أو في حدود ما ورد بالمادة 69	لا يجوز لصاحب العمل إنهاء هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة 69 أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.



Individual Employment Contract – Worker's Rights for Termination

محدد المدة Definite Period	غير محدد المدة Indefinite Period
The worker can't terminate the definite period contract. Nor the contract that is concluded to accomplish a task before complete accomplishment (even if exceeding 5 years)	The worker can terminate the contract based upon health, social or economical conditions
لا يجوز للعامل انهاءة الا بانتهاء مدته. إذا أبرم العقد لانجاز عمل معين، لا يجوز للعامل انهاءة قبل تمام انجاز العمل (حتى اذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات).	يجوز للعامل انهاءة اذا كان هناك مبرر مشروع يتعلق بظروفة الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية علي أن يخطر صاحب العمل قبل الانتهاء.

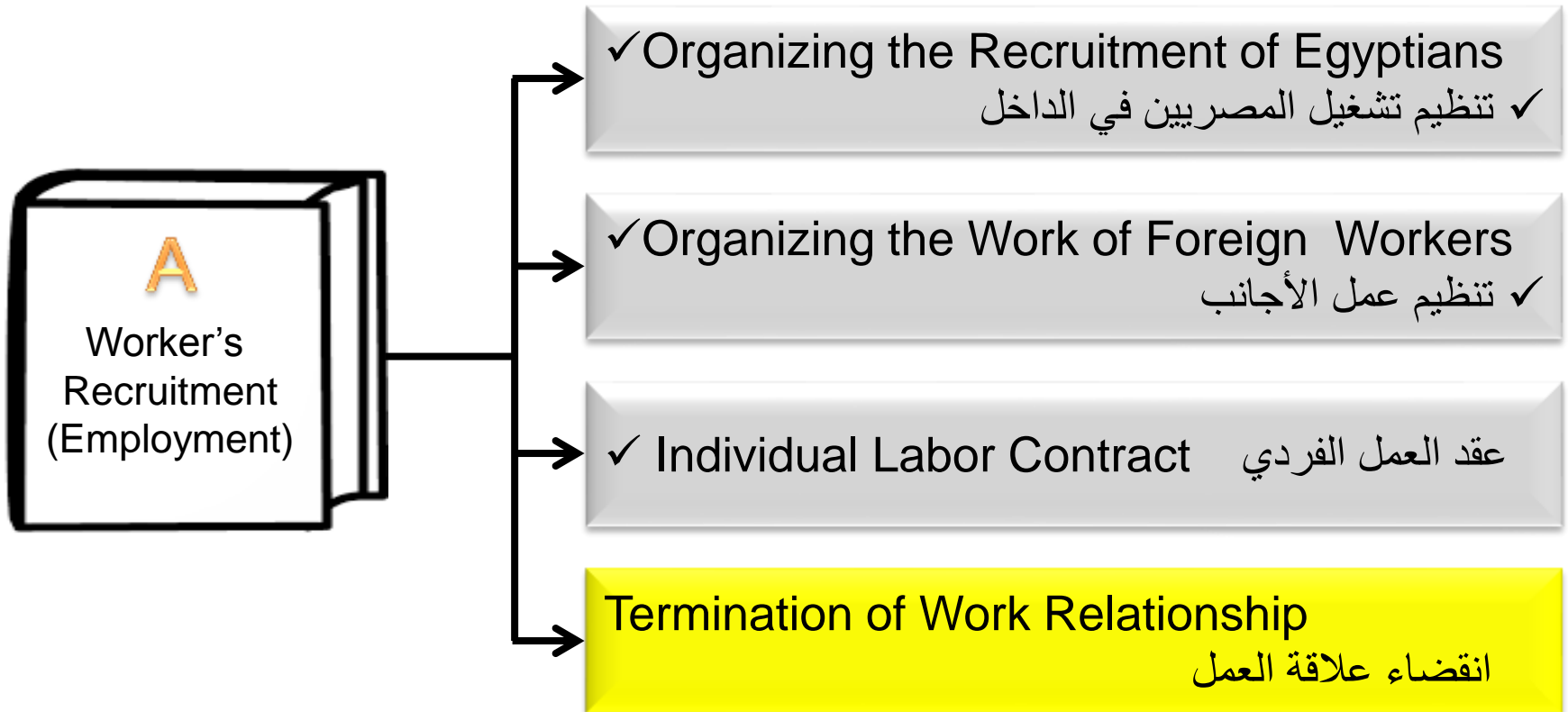


Individual Employment Contract – Termination Notice

محدد المدة Definite Period	غير محدد المدة Indefinite Period
If the contract is concluded for more than 5 years, the worker may terminate it without compensation (upon the lapse of 5 years) and with a 3 month prior termination notice.	The termination notice shall be given 2 months prior to contract termination if the workers' service doesn't exceed 10 years and 3 months if exceeding 10 years service.
فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات (عقد واحد أو أكثر)، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.	يجب أن يتم الأخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.



2nd Book: Individual Labor Relationships





THE AMERICAN
UNIVERSITY IN CAIRO

SCHOOL OF
BUSINESS

EXECUTIVE EDUCATION





2nd Book: Individual Labor Relationships

(12+1) Causes for Termination of Work Relationship أسباب انقضاء علاقة العمل

1. Definite Period
Contract Expiry
(Article 104 - 111)

2. Worker's
Inefficiency
(Article 110)

3. Worker's
Resignation
(Article 119)

4. Employer's Default
or Hostile Act
(Article 121)

5. Employee's Death
(Article 123)

6. Worker's Total
Incapacity / Disability
(Article 124)

7. Retirement (60
years)
(Article 125)

8. Exhaustion of Sick
& Frozen Annual
Leaves (Article 127)

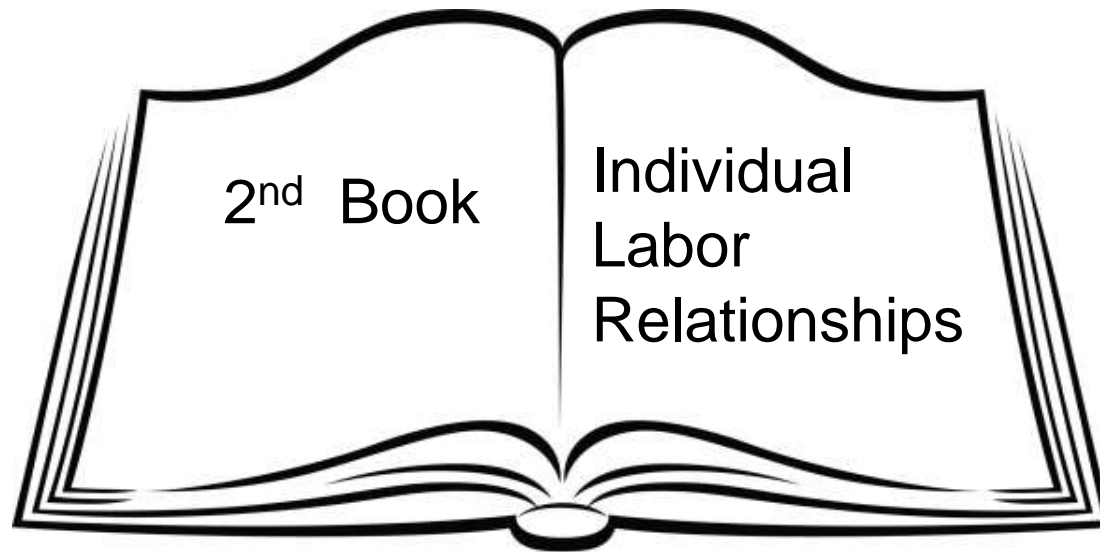
9. Female marriage,
pregnancy or child-
bearing (Article 128)

10. Finally Sentenced
to a Criminal
(Article 129)

11. Downsizing, Partial
or Complete Closure
(Article 196)

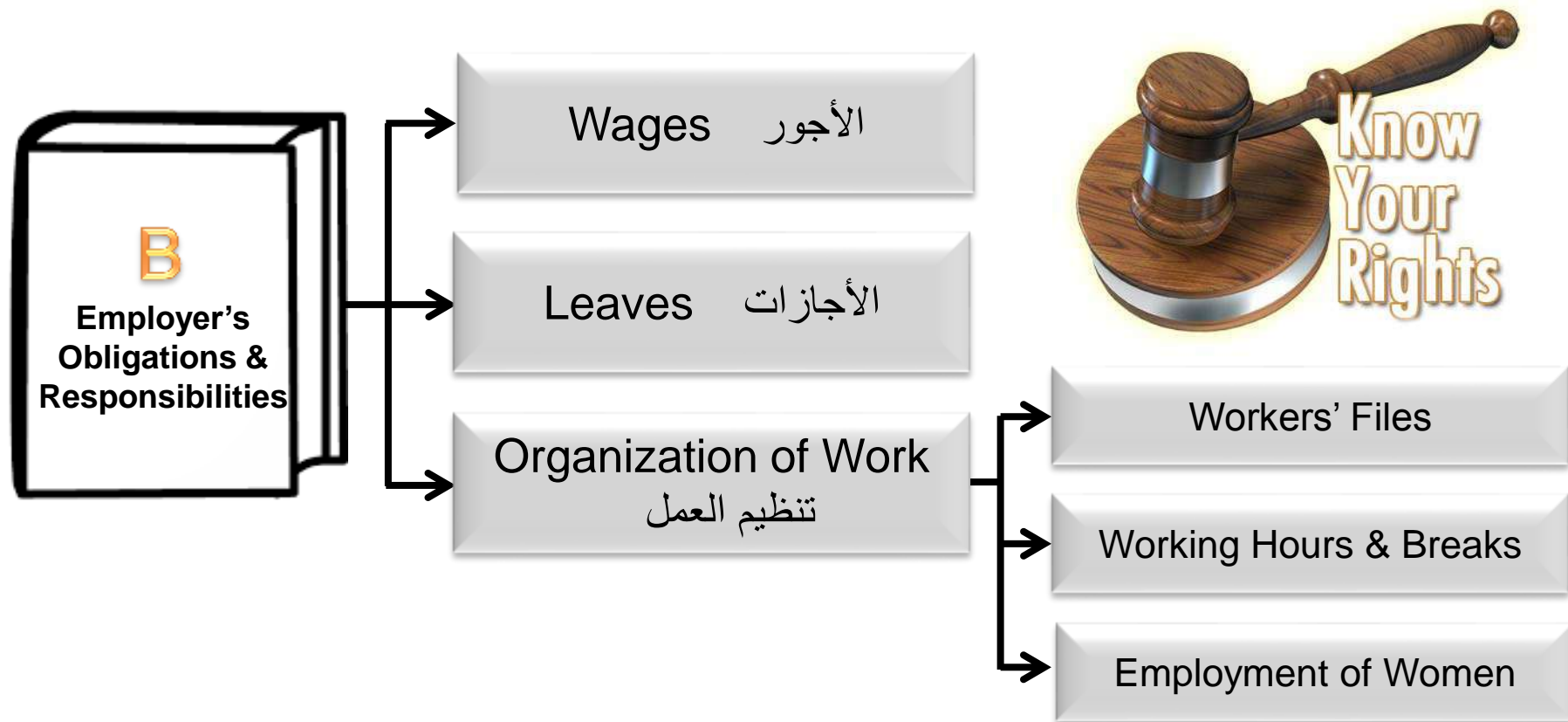
12. Unsuitable During
Probation Period

13. The Impossibility to Execute the Contract Relationship due to
Unforeseen Causes (Civil Law)





2nd Book: Individual Labor Relationships





Wages



- Article (34): A National Council for Wages shall be established under the chairmanship of the Minister of planning, to be concerned with setting the minimum wages.
- Article (34): The Council shall also be concerned with setting the minimum periodical increments such that they shall not be less than (7%) of the basic salary on the ground of which the social insurance contributions are calculated.

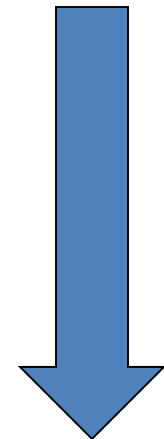
- ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور
- كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7 %) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.





Wages

- Article (35): Discrimination in wages because of gender, origin, language, religion or creed shall be prohibited.
■ يحظر التمييز في الأجور سبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
- Article (36): The wage shall be determined according to:
 1. Individual labor contract عقد العمل الفردي
 2. Collective labor agreement اتفاقية العمل الجماعي
 3. Policies of the establishment لائحة المنشأة
 4. Wage of equivalent position أجر المثل
 5. Trade usage where the work is performed عرف المهنة
 6. Committees with judicial powers المحكمة العمالية

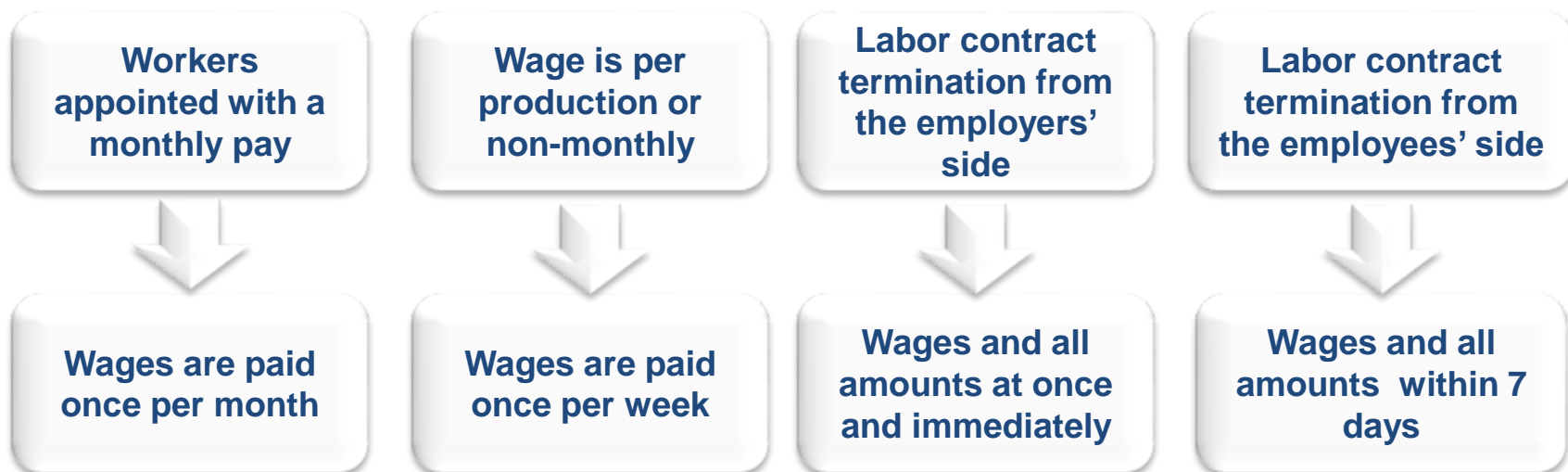


In this
Order



Wages

- Article (38): The wages shall be paid in the legally current money (بالعملة المتداولة قانونا), on one of the working days and at the place of work, subject to the following provisions:





Wages

- Article (41): If the worker attends at his place of work at the time determined for work, but is prevented to start his work for reasons due to the employer, he shall be considered as having actually fulfilled his work and accordingly deserves full wage.
- However, if he attends and is barred from exercising his work by imperative reasons beyond the employer, he shall be entitled to half his wage.

- إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.
- أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.



Wage - Deductions

- Article (43): The employer shall not deduct more than (10%) from the worker's wage for payment of the money he has loaned to him during the validity of the contract; nor shall he charge the worker any interest on these loans. This provision shall apply to the prepaid wages.

- لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (10 %) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.



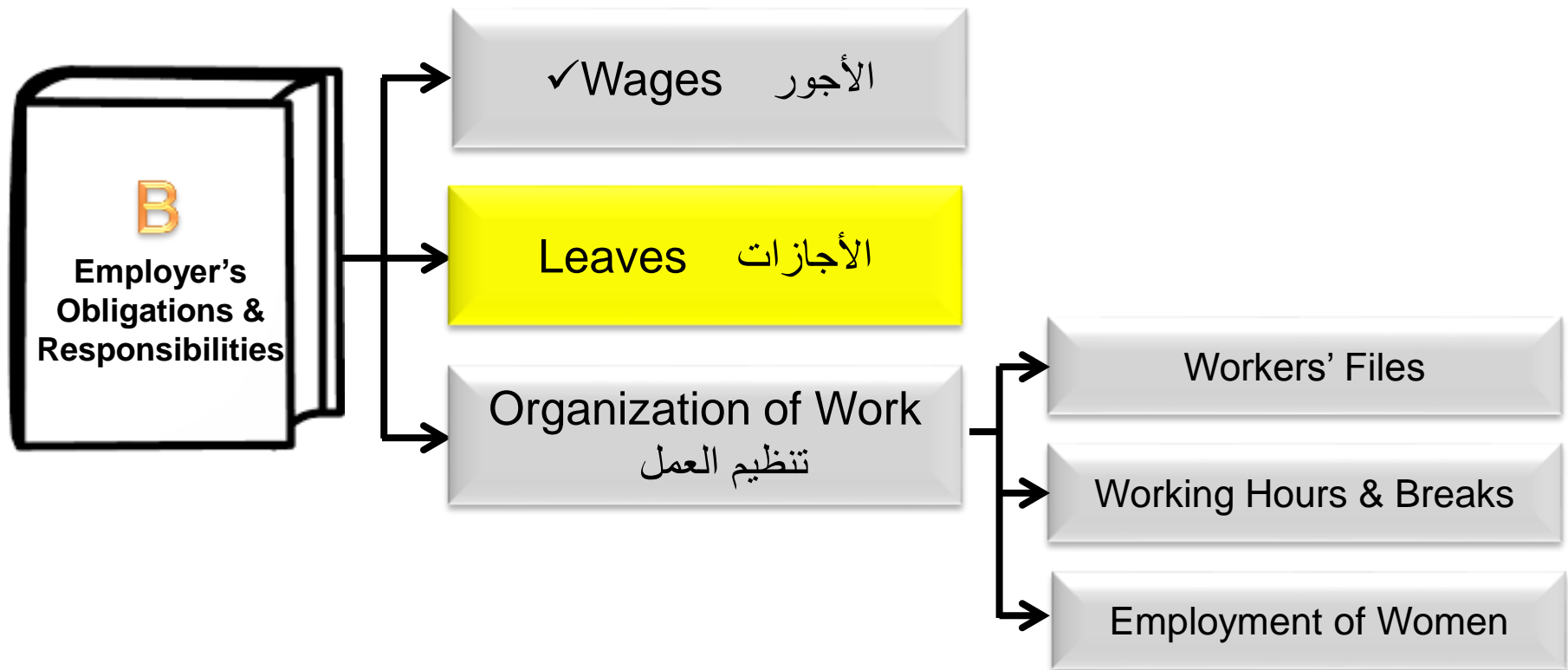
Wage - Deductions

- Article (44): In all cases, no deductions, retention of the wage due to the worker shall be made for settlement of debts except within limits of (25%) of that wage. The deduction % may be increased to (50%) in case of alimentary debt.

- لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (25 %) من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50 %) في حالة دين النفقة.



2nd Book: Individual Labor Relationships





Leaves

Paid Leaves



Annual (47- 50)
الأجازات السنوية

Casual (51)
الأجازة العارضة

Public Holidays (52)
أجازات الأعياد الرسمية

Pilgrimage (53)
أجازة الحج

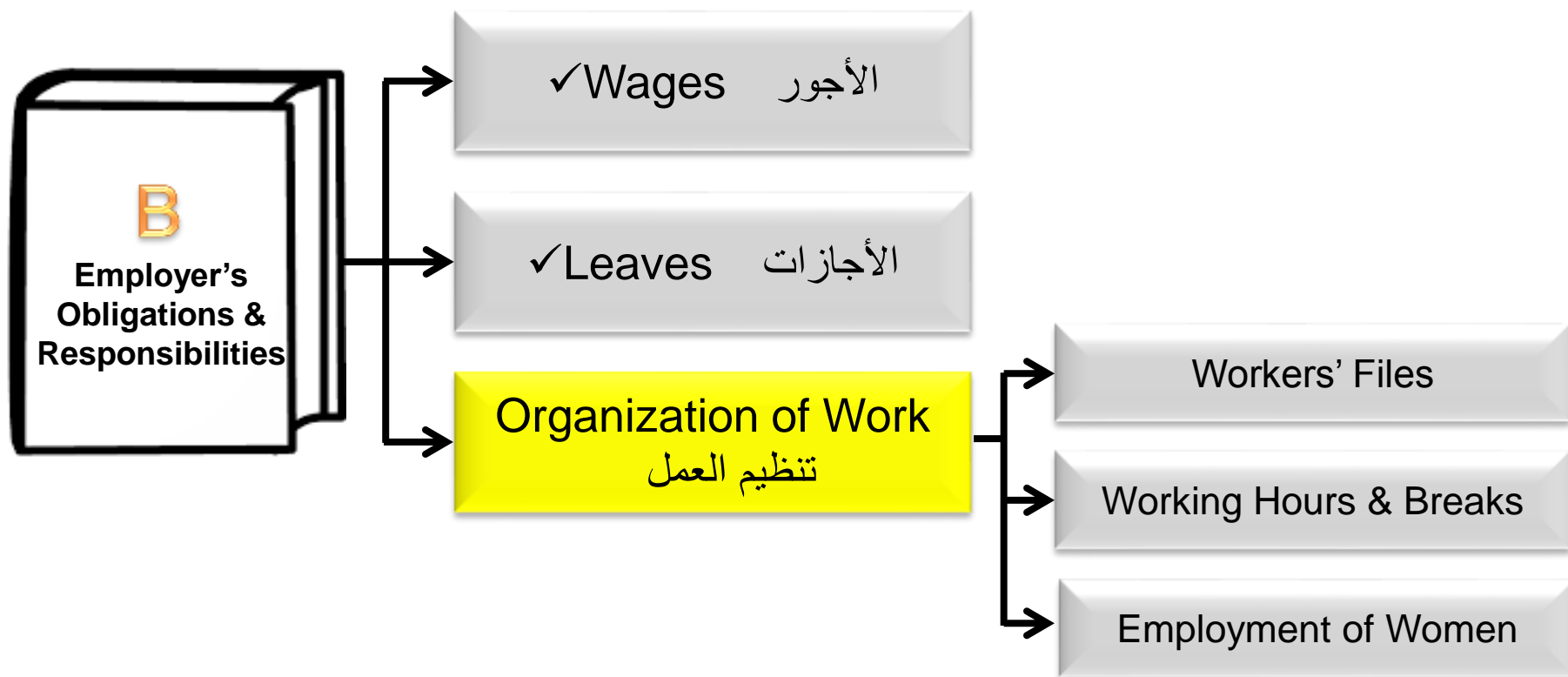
Sick (54)
الأجازة المرضية

Study Leaves (55)
الأجازات الدراسية

Maternity Leave (91)
أجازة الوضع



2nd Book: Individual Labor Relationships





Workers' Files

Organization of Work – Workers' Files (77)

- The employer shall establish a file for each worker.
- The employer shall maintain the worker's file for at least one year starting from the date of work relation is terminated.

- على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل
- وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.





Working Hours & Break Periods (80 - 81)

- The worker shall not work more than 8 hours per day or 48 hours per week, excluding the meals and rest periods.
- The working hours shall include one or more break periods, totaling not less than 1 hour, for meals and rest. In determining this period, the worker shall not work more than 5 consecutive hours.

- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة
- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة



Working Hours & Break Periods (83 - 84)

- The work shall be organized at the establishment so that each worker shall have a weekly period of rest not less than 24 hours after a maximum of 6 consecutive working days. In all cases the weekly rest period is a paid time.
- For workers away from urban areas, the weekly rest periods may be added together for a working period not exceeding 8 weeks.

■ يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

■ يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع .



Working Hours & Break Periods (85)

- Overtime: the worker – in addition to his original wage – shall be entitled to plus (35%) for the day working hours and (70%) for the night working hours. If the worker works during his rest day, he shall be entitled to the equivalent of his wage for that day and another rest day during the following week.
- In all cases the actual working hours shall not exceed 10 hours/d.

- الساعات الإضافية: يستحق العامل أجره الأصلي مضافاً إليه (35 %) عن ساعات العمل النهارية، و(70%) عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنح يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.
- وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.



Organization of Work – Employment of Women (91)

- Maternity leave: a female worker that spent 10 months in service of the employer shall have the right for a maternity leave of 90 days, with a full payment, comprising the period before and after delivery, providing she shall submit a medical certificate indicating the expected date of delivery. A female worker shall not work during the 45 days after delivery.
- This leave is not more than twice throughout her service period.
- للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع.
- ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.



Organization of Work – Employment of Women (92)

- The employer is not allowed to terminate or dismiss the female worker during her maternity leave.
- The employer may deprive her from the full wage compensation for the leave period or retrieve the paid amount if she has worked during this leave with another employer.

- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع
- ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية



Organization of Work – Employment of Women (93)

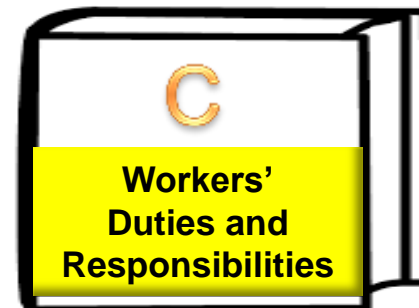
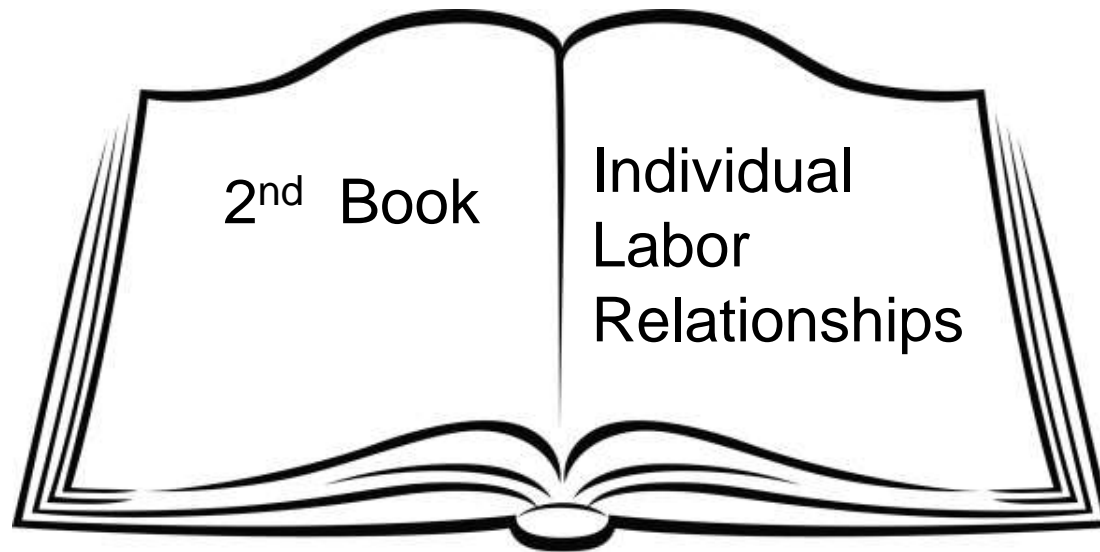
- A female worker nursing her child shall – in addition to the stated rest period – have the right during the 24 months following the date of childbirth to 2 other periods for breast-feeding, each of not less than half an hour. The female have the right to add these 2 periods together (counted as working hours with no wage reduction)

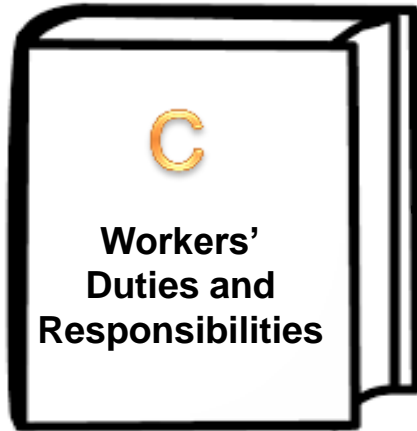
■ يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين آخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر



Organization of Work – Employment of Women (94-95)

- A female worker in the establishment using 50 workers or more, shall have the right to obtain an unpaid leave for a period not exceeding 2 years for child caring. This leave shall not be entitled more than twice throughout her service.
- An employer engaging 100 female workers or more in the same place, shall establish a nursery or assign a nursery for the female workers' children according to the conditions and terms.
- يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها. ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.
- على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط التي تحدد بقرار من الوزير المختص.





Worker's Duties واجبات العمال

Investigations with Workers and their Impeachment التحقيق مع العمال ومساءلتهم



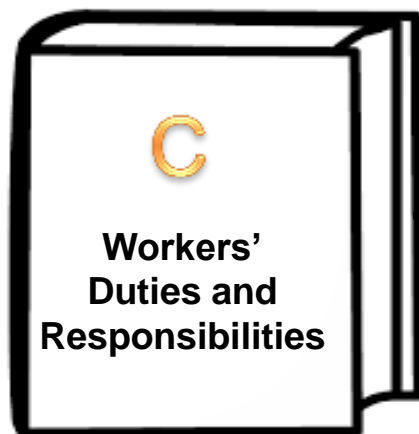
Workers are obliged to the following duties:

- To carry out all the duties and responsibilities handed to him/her, and to perform those duties meticulously and honestly.
- To be committed to all agreements and concessions stated within the work contract.
- To carry out all orders and duties as requested by the employer within the frame of the position and tasks assigned to the employee and in respect to ethical and legal regulations.
- To respect working hours. To keep with care all instrumentation, documents and equipment received from the employer by him/her.
- To respect and cooperate with all fellow colleagues and subordinates and supervisors.



يجب على العامل اتباع الآتى:

- (أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية و الجماعية ، وأن ينجزها فى الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .
- (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر .
- (ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .
- (د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد .
- (هـ) أن يحسن معاملة صاحب العمل .
- (و) أن يحترم رؤسائه وزملاءه فى العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها .
- (ز) أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به .
- (ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .
- (ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .
- (ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالاته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية و البيانات الأخرى التى تتطلب القوانين و النظم إدراجها فى السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك .
- (ك) أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته و خبراته مهنيّاً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .



✓ Worker's Duties واجبات العمال

Investigations with Workers and their Impeachment التحقيق مع العمال ومساءلتهم





The Disciplinary Sanctions الجزاءات التأديبية

- Article (60): The disciplinary sanctions that may be imposed on the worker:
 1. Warning
 2. Wage deduction
 3. Deferring the due date of the annual increment (not >3 months)
 4. Deprivation from a part of the annual increment (not > half)
 5. Postponing the accrued promotion (not >1 year)
 6. Wage reduction (not > 1 increment)
 7. Demotion (not > 1 lower grade) without wage affection
 8. Dismissal (discharge) from the service



الجزاءات التأديبية The Disciplinary Sanctions

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

- 1 - الإنذار.
- 2 - الخصم من الأجر.
- 3 - تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- 4 - الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها.
- 5 - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- 6 - خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
- 7 - خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
- 8 - الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون. للنقابات العمالية.



Investigations with Workers and their
Impeachment مع العمال ومساءلتهم

The Disciplinary Sanctions الجزاءات التأديبية



Article 68



Investigations with Workers and their
Impeachment مع العمال ومساءلتهم

الجزاءات التأديبية The Disciplinary Sanctions

أسباب الفصل مادة (69)

عدم إتباع تعليمات السلامة

إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت
عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل

إذا ثبت انتحال العامل لشخصية
غير صحيحة أو قدم مستندات

منافسة صاحب العمل في ذات
نشاطه

الغياب بدون مبرر مشروع
(يسبق الفصل إنذار كتابي)

أفشاء أسرار المنشأة مما أحدث
أضرار جسيمة

عدم مراعاة قواعد الإضراب

اعتداء العامل على صاحب العمل أو
رؤسائه في العمل

حالة السكر البين أو تعاطي
المواد المخدرة